

## LINDOSAN Società per Azioni

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
REDATTO AI SENSI  
DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

### PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data ...

## INDICE

### DEFINIZIONI

### PREMESSA

#### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Introduzione del d.lgs. 231/2001

1.2 Natura della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e procedimento di accertamento dell'illecito

1.3 L'interesse o il vantaggio

1.4 Autori dei reati: soggetti che ricoprono una posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

1.5 Fattispecie di reato previste nel d.lgs. 231/2001

1.6 Sanzioni a carico dell'Ente

1.7 Vicende modificative dell'Ente

1.8 I reati commessi all'estero

1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni di categoria rappresentanti gli enti: le Linee Guida di Confindustria

1.10 L'adozione del Modello come possibile esimente

1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

1.12 Sindacato di idoneità

#### 2. LA SOCIETÀ: IL MODELLO DI *GOVERNANCE* ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

2.1 Descrizione e attività della Società

2.2 Il modello di *governance*

2.3 Principi di controllo in materia di deleghe e procure

2.4 Principi di controllo inerenti il sistema organizzativo generale

2.5 Controllo societario

#### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LINDOSAN S.P.A.

3.1 Ratio e struttura del Modello

3.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello

3.3 Destinatari del Modello

3.4 Metodologia per la redazione del Modello

3.5 Reati presupposto rilevanti per Lindosan S.p.A.

#### 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'Organismo di Vigilanza

4.2 Requisiti, nomina e durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

4.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

4.4 I flussi informativi e le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

4.5 Doveri di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

#### 5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione e finalità del Sistema Disciplinare

5.2 Principi del Sistema Disciplinare

5.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

5.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

5.5 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei membri dell'Organo di Vigilanza

5.6 Misure nei confronti dei partner commerciali, dei consulenti professionali e dei collaboratori

5.7 Misure sanzionatorie in materia di *Whistleblowing*

## 6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 Informazione e formazione del personale

6.2 Informativa verso soggetti terzi

## PARTE SPECIALE

### INDICE PARTE SPECIALE

Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione

Parte Speciale B - Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Parte Speciale C - Reati societari

Parte Speciale D - Delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Parte Speciale E - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Parte Speciale F - Reati ambientali

Parte Speciale G - Reati tributari

Parte Speciale H – Altri Reati previsti dal d.lgs. 231/2001

## ALLEGATI

Allegato A - Codice Etico

Allegato B - Documento di *Risk Assessment* (RISERVATO)

Allegato C – Procedura *Whistleblowing*

## DEFINIZIONI

**Amministratori o Consiglieri:** i membri del Consiglio di Amministrazione di Lindosan S.p.A.

**Attività Sensibili:** le attività e/o le aree della Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.

**Codice Etico:** documento con cui Lindosan S.p.A. si propone di fissare standard etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

**Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.

**Consulenti:** soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

**Decreto 231 o Decreto o d.lgs. 231/2001:** decreto legislativo 8 marzo 2001, n. 231 e sue successive modifiche e integrazioni.

**Decreto Whistleblowing:** decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

**Destinatari:** i soci, i componenti degli Organi Sociali, il soggetto incaricato della revisione, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per o con Lindosan S.p.A. (ad esempio, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

**Lavoratori subordinati o dipendenti:** lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (impiegati; operai; quadri direttivi; dirigenti).

**Linee Guida:** le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" emanate da Confindustria - edizione giugno 2021.

**Modello o Modello 231:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b), e 7 del d.lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

**Organo Amministrativo:** il Consiglio di Amministrazione di Lindosan S.p.A.

**Organo di Controllo:** il Collegio Sindacale

**Organi sociali:** il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Lindosan S.p.A.

**P.A.:** la Pubblica Amministrazione.

**Parte Generale:** la sezione del presente documento, che descrive i contenuti del Modello 231 indicati nel paragrafo 3.1 "Ratio del Modello e sua finalità".

**Parte Speciale:** la sezione del presente documento, che descrive i contenuti del Modello 231 indicati nel paragrafo 3.1 "Ratio del Modello e sua finalità".

**Partner:** le controparti contrattuali di Lindosan S.p.A., quali, ad esempio, i fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Sensibili.

**Protocollo:** procedura specifica per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nel processo aziendale.

**Reati 231 o Reati Presupposto:** le fattispecie di reato cui si applica la disciplina prevista dal Decreto 231, anche a seguito di sue successive modifiche e integrazione.

**Sindaci:** i membri del Collegio Sindacale di Lindosan S.p.A.

**Sistema Disciplinare:** definisce le sanzioni applicabili, ad opera di Lindosan S.p.A., in caso di violazione del Modello 231.

**Società o Ente o Lindosan S.p.A.:** Lindosan S.p.A.

**Soggetti Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1, lett. b), del Decreto 231.

**Stakeholders:** soggetti che entrano in contatto con la Società, portatori di autonomi interessi da rispettare e da valorizzare (all'interno di questa categoria sono compresi i soci, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, la comunità, il mercato).

**Whistleblowing:** strumento di derivazione anglosassone che regola giuridicamente la tutela dei dipendenti di un'organizzazione (pubblica o privata) che segnalano fatti illeciti addebitabili ad altri membri dell'organizzazione a soggetti o organismi appositamente designati, senza correre il rischio di subire ripercussioni nell'ambito lavorativo.

## PREMESSA

Lindosan S.p.A. ha deciso di procedere alla predisposizione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 in quanto consapevole e convinta che tale sistema, pur costituendo una mera facoltà e non un obbligo, costituisce un efficace strumento di prevenzione attiva dei Reati sensibilizzando e responsabilizzando i Destinatari al rispetto dei principi e delle regole di condotta previsti dal Modello.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello contribuiscono, infatti, al miglioramento della *governance* e del sistema di controllo interno della Società, mitigando il rischio di commissione dei Reati e consentendo di beneficiare dell'esimente prevista dal d.lgs. 231/2001; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree di Rischio e la loro conseguente procedimentalizzazione, il Modello si propone di:

- a) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Lindosan S.p.A. nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- b) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Lindosan S.p.A. in quanto (anche nel caso in cui la medesima fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui Lindosan S.p.A. intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- c) consentire a Lindosan S.p.A. grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001 e del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. decreto *Whistleblowing*), le Linee Guida Confindustria e dell'ANAC.

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231

### INDICE

- 1.1 Introduzione del d.lgs. 231/2001
- 1.2 Natura della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e procedimento di accertamento dell'illecito
- 1.3 L'interesse o il vantaggio
- 1.4 Autori dei reati: soggetti che ricoprono una posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione
- 1.5 Fattispecie di reato previste nel d.lgs. 231/2001
- 1.6 Sanzioni a carico dell'Ente
- 1.7 Vicende modificative dell'Ente
- 1.8 I reati commessi all'estero
- 1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni di categoria rappresentanti gli enti: le Linee Guida di Confindustria
- 1.10 L'adozione del Modello come possibile esimente
- 1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti
- 1.12 Sindacato di idoneità

### 1.1 Introduzione del d.lgs. 231/2001

In attuazione della legge delega conferita al Governo dall'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, è stato emanato il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 che ha disciplinato la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Per enti si intendono, ai sensi dell'art. 1, comma 2, d.lgs. 231/2001, le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del successivo comma 3, restano, invece, esclusi dalla disciplina in oggetto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto 231 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune forme di reato: nello specifico, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea e degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (soggetti c.d. in posizione apicale o semplicemente apicali) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (ex art. 5, comma 1, d.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Tale ampliamento di responsabilità ha il fine di coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci i quali, fino all'emanazione di detto decreto, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il d.lgs. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del suddetto decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei Reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) elaborati dalle associazioni rappresentative della società.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il d.lgs. 231/2001 è stato più volte modificato ed integrato motivo per cui si rende necessario un costante monitoraggio al fine di adeguare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da esso previsto alle continue modifiche.

## **1.2 Natura della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e procedimento di accertamento dell'illecito**

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la relazione illustrativa sottolinea la "nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".

Il d.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo", in ossequio al dettato dell'art. 27 Cost. secondo cui la responsabilità penale è "personale", ma con numerosi punti di contatto con un tale tipo di responsabilità.

Su tale aspetto, oltre al carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alle società, si possono considerare gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 che, rispettivamente, affermano: il principio di legalità tipico del diritto penale; l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona della persona fisica autrice della condotta criminosa; l'osservanza, in quanto compatibili, delle disposizioni del codice di procedura penale e del d.lgs. 28 luglio 1989, n. 271, con le garanzie proprie di tale processo.

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene, dunque, accertata nell'ambito di un procedimento penale e, secondo quanto disposto dall'art. 36 del d.lgs. 231/2001, "La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".



Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/2001).

### **1.3 L'interesse o il vantaggio**

L'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001 prevede la responsabilità per l'ente per un reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

L'utilizzo di due termini diversi e della congiunzione disgiuntiva indica che vi è differenza tra il concetto di interesse e quello di vantaggio e di tanto dovranno essere consapevoli tutti coloro che sono tenuti a rispettare ed applicare il presente Modello.

I due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono autonomi e non sovrapponibili. Il criterio dell'interesse esprime una valutazione del reato apprezzabile "ex ante" e cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva e come tale valutabile "ex post" sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito.

L'elemento dell'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato deve sussistere sia in relazione ai reati dolosi sia in relazione a quelli colposi, previsti dal Decreto 231. L'inserimento nel Decreto 231 dell'art. 25-septies, che ha esteso la responsabilità della società ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ha fatto emergere questioni di compatibilità all'interno del quadro normativo, non essendo stato modificato il criterio di imputazione oggettiva dell'interesse o vantaggio di cui all'art. 5, comma 1, per adattarlo alla struttura di tale tipologia di illeciti, questioni nel tempo affrontate da giurisprudenza e dottrina. Infatti, come alcuni autori hanno sottolineato, dire che un fatto (illecito) non voluto dall'autore sia stato commesso nell'interesse di qualcun altro appare una contraddizione in termini.

Analizzando il dato normativo, il criterio dell'interesse o vantaggio è riferito, esplicitamente dal disposto normativo di cui all'art. 5, comma 1, al reato nella sua interezza, comprensivo di tutti i suoi elementi costitutivi e, dunque, in questo caso, anche dell'evento naturalistico.

Per superare l'inconciliabilità dei reati colposi con il criterio oggettivo d'imputazione, nelle prime sentenze aventi ad oggetto l'illecito ex art. 25-septies del d.lgs. 231/2001, è stata adottata una linea interpretativa secondo cui il criterio dell'interesse andrebbe riferito, piuttosto che al reato nella sua interezza, alla condotta che viola le regole cautelari considerata in sé e per sé, e cioè al fatto colposo deprivato del suo evento naturalistico (morte o lesione di un lavoratore dipendente). Sempre sul versante della prassi giurisprudenziale, in altri casi, i requisiti dell'interesse o vantaggio sono stati ritenuti del tutto compatibili

con la struttura del reato colposo, dovendosi accertare, di volta in volta, se la condotta colposa che ha determinato l'evento naturalistico sia stata o meno causata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il d.lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa in organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei Reati, da parte dei soggetti individuati nel Decreto. Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

La responsabilità dell'impresa, secondo quanto previsto dall'art. 26, comma 1, d.lgs. 231/2001, può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo, vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei, in modo non equivoco, a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica. In questo caso le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (ex art. 26, comma 2, d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

#### **1.4 Autori dei Reati: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione**

I Reati devono essere commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua responsabilità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "apicali" dall'art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001;
- persone sottoposte all'altrui direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti all'altrui direzione per come previsto dall'art. 5, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

#### **1.5 Fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001**

In base al d.lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile solo per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 - 25-duodevices del medesimo decreto, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che facciano riferimento al decreto stesso, come nell'ipotesi dell'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 (Reati transnazionali) o dell'art. 12 della legge 14 gennaio 2013, n. 9 (Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini).

## 1.6 Sanzioni a carico dell'ente

Sono previste dagli artt. 9-23 del d.lgs. 231/2001, a carico della società, le seguenti sanzioni in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- a) sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- b) sanzioni interdittive (comminate solo laddove espressamente previste e anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, salvo che non ricorra una delle ipotesi di cui all'art. 25, comma 5, e con la precisazione, secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 1, che "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente");
- c) confisca del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza su quotidiani a tiratura nazionale.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 e un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina: i) il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ii) l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni un pubblico servizio;
- d) esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Oltre a dover essere espressamente previste (reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché reati transazionali), le sanzioni interdittive sono applicabili purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- i. la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ii. in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (così ex art. 14, commi 1 e 3, d.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni e servizi possono essere applicate, nei casi più gravi, in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'erogazione della sanzione interdittiva che dispone l'interruzione dell'attività della società) da parte di un Commissario giudiziale nominato, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001, per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora sussista almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

### 1.7 Vicende modificative dell'ente

Al fine di evitare facili elusioni a quanto previsto dal Decreto 231, il Legislatore ha disciplinato il regime di responsabilità patrimoniale dell'ente anche nelle ipotesi di sue vicende modificative quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Sul tema il d.lgs. 231/2001 riprende norme e principi della disciplina civilistica in *subiecta materia*.

L'art. 27, comma 1, del Decreto, in forza del quale risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, dovendosi intendere il riferimento alla nozione "patrimonio" alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione "fondo comune" alle associazioni non riconosciute, rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (vedasi l'art. 8 del d.lgs. 231), ma anche rispetto ai singoli membri della compagine societaria.

Gli artt. 28-33 del Decreto regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda tenendo conto di due opposte esigenze:

- i. da un lato evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- ii. dall'altro lato non penalizzare operazioni straordinarie di riorganizzazione societaria prive di scopi elusivi delle norme del d.lgs. 231/2001. La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 afferma: "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

Con specifico riferimento alle singole operazioni straordinarie disciplinate dal d.lgs. 231/2001 occorre ricordare quanto segue.

In caso di trasformazione, l'art. 28 prevede che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (ciò tenuto conto della natura dell'istituto

che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario).

In caso di fusione, l'art. 29 prevede che l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione; l'ente risultante dalla fusione assume, infatti, i diritti e gli obblighi delle società partecipanti all'operazione (così l'art. 2504 *bis*, comma 1, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accentra anche quelle nel cui ambito sono stati posti intessere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

In caso di scissione parziale, l'art. 30 prevede che la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- i. la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e
- ii. l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria ex art. 33; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è previsto il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

### 1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso decreto anche se commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole, persona fisica, sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni di categoria rappresentanti gli enti: le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Le Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria a marzo 2014 e da ultimo nel giugno 2021.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal d.lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza e adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei Destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte, devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

#### **1.10 Raccordo con la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. 81/2008)**

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 30 del d.lgs. 81/2008 stabilisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di obblighi giuridici specifici puntualmente dettagliati dalla stessa normativa. In tal senso, l'art. 2 comma 1, lett. d), del d.lgs. 81/2008, fornisce una definizione di "modello di organizzazione e di gestione" ai fini del d.lgs. 231/2001 quale modello organizzativo e gestionale per la definizione e attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, comma 3, c.p., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.

#### **1.11 L'adozione del Modello come possibile esimente**

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

A tal proposito la Relazione illustrativa del Decreto così si esprime: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Inoltre, la Relazione ricorda che "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente, sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta (così, l'art. 7, comma 1, d.lgs. 231/2001).

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Si assiste qui a un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dal ricordato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;



- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### 1.12 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, presuppone due verifiche:

- 1) la sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società, e
- 2) il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

## 2. LA SOCIETÀ. IL MODELLO DI *GOVERNANCE* ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

### INDICE

- 2.1 Descrizione e attività della Società
- 2.2 Il modello di *governance*
- 2.3 Principi di controllo in materia di deleghe e procure
- 2.4 Principi di controllo inerenti il sistema organizzativo generale
- 2.5 Controllo societario

### 2.1 Descrizione e attività della Società

Lindosan S.p.A. - Lavanderia Industriale Sanitaria Alberghiera risulta costituita in data 30.06.2000 ed iscritta in data 21.08.2000 con codice fiscale, partita Iva e numero iscrizione al Registro imprese di Brindisi 01897350748, numero REA presso la C.C.I.A.A. di Brindisi BR-107568 e codice LEI 8156003BB042A878FA24. La data di inizio attività è 10.03.2004.

La Società ha sede legale in Mesagne (BR) in Via Appia Km 708+800.

Lindosan S.p.A. è certificata secondo gli standard UNI-EN-ISO 9001:2015 in materia di qualità dell'organizzazione.

La Società è attiva a decorrere dal 10.03.2004 ed esercita le seguenti attività (art. 2 dello Statuto): “- impianto ed esercizio di stabilimenti tecnicamente organizzati attraverso sistemi automatizzati di lavanderia industriale, sterilizzazione, tintoria, stireria, candeggio, finissaggio e confezionamento di tessuti, indumenti e beni lavabili in genere ad uso di ospedali, case di cura, cliniche, alberghi, ristoranti, ostelli, campeggi, mense, esercizi per la somministrazione di cibi e bevande in genere, enti di assistenza, case di ricovero, istituti, collegi, caserme, comunità in genere, industrie e attività produttive; - confezionamento aseptico di prodotti tessili e non per l'igiene della persona e degli ambienti; il tutto da esercitarsi in conto proprio o di terzi; - importazione ed esportazione nei settori anzidetti; - servizi complementari di noleggio e commercializzazione dei beni medesimi; - disinfestazione e sanizzazione di ambienti e materiali anche non tessili; - attività di consulenza e ricerca nel settore della disinfestazione e della profilassi della biancheria ospedaliera e della comunità in genere, da effettuarsi sia presso laboratori della società che in collaborazione con enti ed istituti di diritto pubblico che privati, università, scuole, ecc., nazionali ed estere, nonché con aziende ospedaliere e ASL. La società potrà compiere operazioni immobiliari, mobiliari, commerciali, finanziarie, ipotecarie; potrà assumere interessi e partecipazioni sotto qualsiasi forma in altre società o Enti, sia pubblici che privati, potrà costituire Consorzi o Società Consortili con oggetto simile, affine o complementare al proprio e potrà compiere qualsiasi operazione ritenuta necessaria e/o comunque utile. Per l'attuazione dello scopo sociale può partecipare a gare e appalti pubblici o privati”.

Dal 09.08.2005 La Società può esercitare il commercio all'ingrosso di saponi, detersivi e altri prodotti per la pulizia.

### 2.2 Il modello di *governance*

Lindosan S.p.A. adotta un sistema di *governance* di tipo tradizionale che prevede un organo con funzioni di amministrazione (Consiglio di Amministrazione) e un organo con funzioni controllo (Collegio Sindacale).

L'art. 14 dello Statuto stabilisce: "La società è amministrata da un Amministratore Unico o da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri variabile, per determinazione dell'assemblea in sede di nomina, da 3 (tre) a 7 (sette). L'amministratore Unico o i membri del Consiglio di Amministrazione possono essere scelti al di fuori della compagine dei soci. Qualora non vi abbia provveduto l'assemblea, il Consiglio nomina tra i suoi membri il Presidente. Gli amministratori durano in carica tre esercizi e sono rieleggibili. L'amministratore che, senza giustificato motivo, non interviene a tre sedute consecutive del Consiglio di Amministrazione, decade dall'ufficio. Qualora per qualsiasi motivo la maggioranza dei consiglieri nominati dall'assemblea cessasse dall'ufficio, l'intero Consiglio di Amministrazione si considererà decaduto e si dovrà convocare con urgenza l'assemblea per la nomina dei nuovi amministratori. In caso di assenza o impedimento del Presidente, la seduta consiliare sarà presieduta dall'amministratore più anziano di età fra i presenti, senza tuttavia che possa disporre dei poteri propri del Presidente della società eletto dall'assemblea, in tale ipotesi non troverà applicazione in particolare la prevalenza del voto del Presidente in caso di parità, di cui in seguito. Le riunioni del Consiglio di Amministrazione hanno luogo nella sede sociale ma possono tenersi anche altrove purché in Italia. La convocazione del Consiglio è fatta dal Presidente, di sua iniziativa a mezzo di lettera raccomandata. L'avviso può essere redatto su qualsiasi supporto (cartaceo o magnetico) e può essere spedito con qualsiasi sistema di comunicazione (compresi il telefax e la posta elettronica). Di regola, fra la data dell'avviso di convocazione ed il giorno dell'adunanza devono decorrere almeno cinque giorni salvo i casi d'urgenza per i quali è ammessa la deroga al termine stabilito. In tali casi gli inviti dovranno essere effettuati telegraficamente almeno con 24 (ventiquattro) ore di preavviso. Il Consiglio di Amministrazione è comunque validamente costituito ed atto a deliberare qualora, anche in assenza delle suddette formalità, siano presenti tutti i membri del Consiglio stesso e tutti componenti del Collegio Sindacale, fermo restando il diritto di ciascuno degli intervenuti di opporsi alla discussione degli argomenti sui quali non si ritenga sufficientemente informato. Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione si intendono legalmente ed efficacemente adottate quando abbiano riportato il voto favorevole della maggioranza dei membri. In caso di parità prevarrà la decisione per la quale ha votato il Presidente del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo della società ha tutte le più ampie facoltà per l'ordinaria e straordinaria gestione della società e può compiere tutti gli atti e concludere tutti gli affari per l'attuazione dell'oggetto sociale, fatta eccezione soltanto dei poteri che, per legge o per statuto, spettano esclusivamente all'assemblea. L'organo amministrativo ha quindi, fra le altre, la facoltà di acquistare, vendere, locare e permutare beni mobili ed immobili, consentire volture, trascrizioni, iscrizioni, surroghe, riduzioni, svincoli, postergazioni ed ogni altra annotazione e formalità anche ipotecaria presso i Pubblici Registri, rinunciare a ipoteche, anche legali, il tutto esonerando i competenti Conservatori da ogni responsabilità, compiere in genere ogni altra operazione immobiliare, assumere mutui attivi e passivi, prestare garanzie in nome e per conto della Società, assumere interessenze e partecipazioni in altre società o imprese, nominare direttori, assumere e licenziare dipendenti di ogni livello. L'organo amministrativo potrà inoltre svolgere tutte le altre operazioni necessarie al conseguimento dell'oggetto sociale; potrà richiedere, nell'ambito delle leggi vigenti, siano provinciali, regionali, nazionali e comunitarie,

contributi a fondo perduto ed in conto capitale, nonché mutui integrativi per le imprese operanti nel Mezzogiorno. Il Consiglio di Amministrazione potrà conferire ai suoi membri, congiuntamente o separatamente, alcune delle facoltà di sua competenza e potrà rilasciare, anche a persone estranee al Consiglio, procure permanenti o temporanee per determinati atti o categorie di atti o affari o per singole operazioni, determinandone le condizioni e le modalità. Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione sono trascritte in apposito libro e firmate dal Presidente e dal Segretario o da un altro degli Amministratori intervenuti. Gli Amministratori hanno diritto ad un emolumento determinato dall'assemblea, salvo quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2389 codice civile, oltre al rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento del loro ufficio”.

L'art. 15 dello Statuto (Rappresentanza sociale) stabilisce: “La firma sociale, sotto il timbro della Società, spetta al Presidente o all'Amministratore Unico singolarmente ed agli Amministratori delegati dal Consiglio di Amministrazione nei limiti delle facoltà loro conferite. La rappresentanza della Società di fronte ai terzi spetta al Presidente o all'Amministratore Unico ed agli Amministratori delegati. La rappresentanza in giudizio spetta al Presidente o all'Amministratore Unico e all'Amministratore Delegato “pro-tempore”, per tutti gli atti e/o azioni pertinenti ai poteri ed alle deleghe ricevute dal Consiglio di Amministrazione.”.

In data 20.07.2021 è stato nominato un Amministratore Delegato (poi confermato con delibera del 29.04.2024) i cui poteri sono quelli indicati nella relativa delibera.

Il Collegio Sindacale è composto da 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti. L'incarico è triennale, è possibile la rielezione e il compenso è determinato dall'assemblea dei soci (così l'art. 16 dello Statuto).

Il controllo contabile è esercitato dal Collegio Sindacale la cui attività è documentata dall'organo di controllo in apposito libro (così l'art. 17 dello Statuto).

### **2.3 Principi di controllo in materia di deleghe e procure**

Nell'ambito di un sistema di controllo interno della gestione dei rischi assumono particolare rilievo la corretta definizione di compiti e responsabilità, la separazione dei ruoli con una coerente impostazione delle deleghe operative, la tracciabilità degli atti e delle operazioni, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi, regolamenti e procedure interne.

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “certezza” utili ai fini della prevenzione dei reati (in particolare, rintracciabilità e trasparenza delle operazioni sensibili) e, al contempo, consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per “delega” quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui l'ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con terze parti e, in particolare, con la P.A. devono essere dotati di delega formale e, ove occorra, anche di procura;
- b) le deleghe e le procure devono essere coerenti con la responsabilità e il ruolo assegnati all'interno dell'assetto organizzativo della Società e devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

- c) ciascuna delega, redatta per iscritto, deve definire in modo specifico e inequivocabile:
  - i. l'oggetto dell'attività delegata, i poteri del delegato e la data di attribuzione;
  - ii. il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
  - iii. al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
  - iv. eventualmente, altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente e/o disgiuntamente conferite;
- d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- e) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

Resta fermo quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- a) le procure descrivono i poteri di gestione conferiti e, se ritenuto opportuno, sono accompagnate da un'apposita comunicazione aziendale che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza e i limiti di spesa;
- b) la procura può essere conferita a persone fisiche, espressamente individuate nella stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti di analoghi poteri;
- c) un processo ad hoc deve disciplinare le modalità e le responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le stesse devono essere attribuite, modificate e/o revocate (ad esempio, assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissione, licenziamento, revoca, e così di seguito);
- d) le procure indicano gli eventuali altri soggetti a cui, in tutto o in parte, sono conferiti, congiuntamente o disgiuntamente, i medesimi poteri di cui alla procura conferita.

Il Sistema delle deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

#### **2.4 Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale**

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, e così di seguito) improntati a principi generali di:

- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);

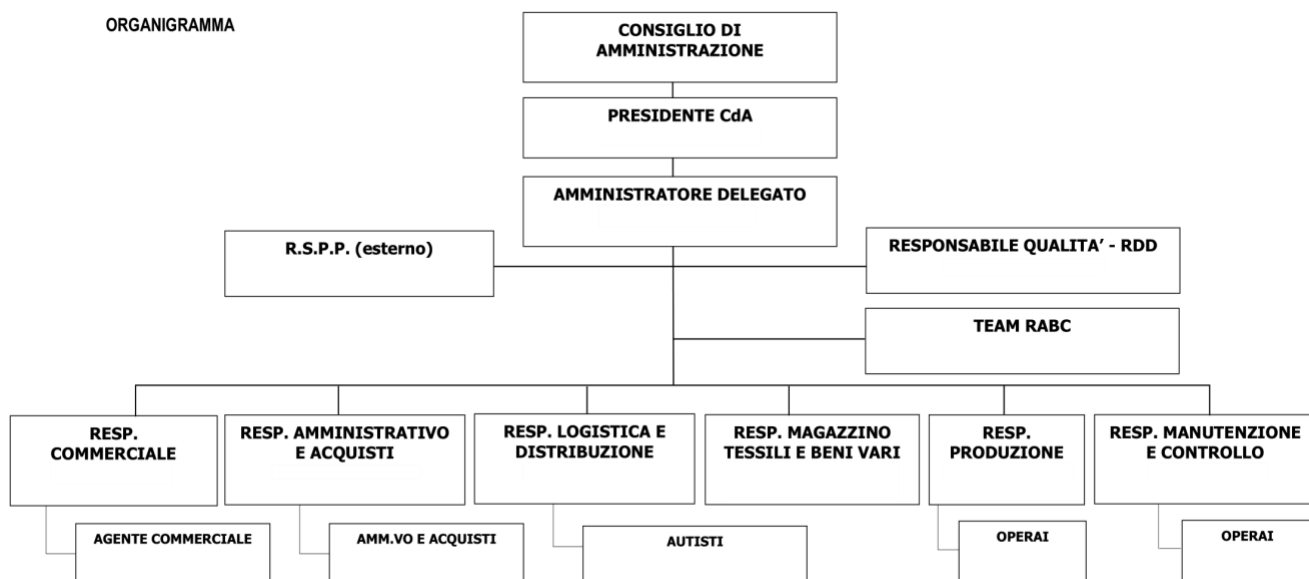
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

In particolare l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali devono essere definite chiaramente e precisamente mediante appositi documenti, resi disponibili e conosciuti da tutti i dipendenti e devono essere definite apposite policy e procedure operative con particolare riferimento ai processi attinenti aree a rischio di reato; devono, inoltre, essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

L'organigramma aziendale alla data di redazione del presente documento è il seguente:



## 2.5 Controllo societario

La Società è partecipata al 95% da COAM Industrie Alimentari S.p.A., con sede legale in Milano in Via Machiavelli n. 42, con codice fiscale, partita Iva e numero iscrizione al Registro imprese di Milano 00042730143, partita Iva 11993330155, numero REA presso la C.C.I.A.A. di Milano MI-1306322, società che svolge attività di lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi.

### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### INDICE

- 3.1 Ratio e struttura del Modello
- 3.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello
- 3.3 Destinatari del Modello
- 3.4 Metodologia per la redazione del Modello
- 3.5 Reati Presupposto rilevanti per Lindosan S.p.A.

#### 3.1 Ratio e struttura del Modello

Nato come recepimento di Convenzioni internazionali finalizzate alla lotta alla corruzione, la disciplina del d.lgs. 231/2001 si è poi estesa a ricomprendere reati societari, finanziari, di *market abuse*, sul diritto d'autore, fino a prevedere anche reati che, a dire il vero, poco hanno a che fare con la normale attività di impresa (si pensi ai reati di mutilazione di organi genitali femminili).

Fine del d.lgs. n. 231/2001 è, comunque, implementare l'adozione di regole di comportamento che orientino l'agire verso la prevenzione ragionevole del rischio-reato e, dunque, in direzione della legalità. Tali regole di comportamento rivestono la forma di modelli di gestione, organizzazione e controllo, la cui adozione, preventiva rispetto al verificarsi delle condizioni previste dagli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, può far sì che l'ente vada esente da responsabilità e sanzioni. Infatti, solo la predisposizione di effettivi programmi di prevenzione e riduzione del rischio-reato può determinare la dissociazione tra la responsabilità (colpevolezza) della persona fisica e quella dell'ente collettivo nel cui interesse la prima ha agito.

Se questa è la ratio del Modello, ossia la prevenzione e la riduzione del rischio-reato, pare opportuno chiedersi se l'adozione di esso sia obbligatoria o facoltativa.

Si potrebbe, in prima battuta, ipotizzare la facoltatività dell'adozione del Modello in analogia alla volontarietà dell'adesione al Codice di autodisciplina delle società quotate secondo il meccanismo del "*comply or explain*" (ossia adeguati o spiega). Tuttavia, ad un esame più approfondito, l'adozione del Modello è un vero e proprio obbligo in capo non tanto alla società quanto a coloro che sono chiamati ad amministrarla.

In applicazione del principio di adeguatezza degli assetti amministrativi, organizzativi e contabili introdotto con la Riforma del 2003 nell'art. 2381 c.c. (ma già presente nella disciplina di settore) e reso obbligatorio, con l'introduzione ad opera del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza del nuovo art. 2086, comma 2, c.c., a tutti gli imprenditori che operano in forma societaria o collettiva, ciascuna fase dell'attività sociale dovrebbe essere formalizzata in un procedimento oggetto di valutazioni preventive in ordine alla sua adeguatezza e di continui controlli deputati a verificarne la corretta applicazione. Ne discenderebbe, così, l'inevitabilità dell'adozione del Modello (che costituisce valido supporto proprio per la costruzione degli adeguati assetti organizzativi di cui sopra) la cui mancata predisposizione potrà valere come inadempimento degli amministratori in termini di responsabilità e, prima ancora, quale giusta causa di revoca ex art. 2383

c.c., quale grave irregolarità denunciabile ai sensi dell'art. 2409 c.c. e quale fatto censurabile suscettibile di essere segnalato all'organo di controllo ai sensi dell'art. 2408 c.c.

Non è un caso che la giurisprudenza civile sembra essersi orientata in questo secondo senso quando ha condannato al risarcimento del danno l'amministratore di una società di capitali, priva del modello di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/2001, per l'importo che la società stessa ha dovuto corrispondere in termini di sanzione pecuniaria per la responsabilità da illecito amministrativo dipendente da reato.

Peraltro, le pene e le misure cautelari previste sono realmente in grado di indebolire la società sia dal punto di vista economico, con l'irrogazione di sanzioni economiche e la revoca di finanziamenti ed agevolazioni, sia dal punto di vista operativo, con l'irrogazione di sanzioni quali il commissariamento, la sospensione dell'attività sociale e il divieto di accettare commesse pubbliche.

Sarà, dunque, compito dell'organo amministrativo e dell'Organismo di Vigilanza ripartire in maniera quanto più aderente possibile alla singola realtà aziendale i reati presupposto da discutere ed analizzare adottando le misure specifiche (attraverso l'adozione di specifici Protocolli) necessarie per prevenire la commissione di simili reati.

Da quanto sopra, si può tranquillamente osservare che l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del d.lgs. 231/2001 e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di Lindosan S.p.A. da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: non è da trascurare, infatti, la stretta connessione fra il Modello 231 e i fattori ESG (*Environmental, Social and Governance*), con il primo che si presenta come valido strumento per cercare di prevenire una serie di reati che vanno ad impattare su detti fattori (si pensi, ad esempio, ai reati ambientali, ai reati contro la salute e la sicurezza sul lavoro, ai reati societari).

Attraverso l'adozione del Modello, dunque, Lindosan S.p.A. intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto 231;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto 231, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie ed interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e sulle attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il Modello 231 si compone delle seguenti parti:



- la Parte Generale, che descrive la Società e il sistema di *governance*, richiama il Codice Etico e riporta i contenuti e gli impatti del Decreto 231, le caratteristiche generali del Modello 231, le sue modalità di adozione, aggiornamento e applicazione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Sistema Disciplinare, nonché le attività di formazione e informazione;
- la Parte Speciale, che descrive nel dettaglio, con riferimento agli specifici Processi Sensibili e alle tipologie di reato ad essi associabili, la mappa delle Attività Sensibili, nonché il sistema dei controlli posti a presidio e tutela di tali attività;
- gli Allegati, che comprendono: a) il Codice Etico (Allegato A); b) il Documento di *Risk Assessment*, ossia una mappatura delle attività a rischio-reato, che mette in correlazione ciascun processo con le Attività Sensibili, i reati associabili e gli strumenti normativi aziendali che lo governano (policy, procedure, istruzioni operative), indicando per ciascun processo i soggetti coinvolti e le relative responsabilità.

### **3.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello**

L'Organo Amministrativo, avvalendosi anche delle proposte e dei suggerimenti dell'Organo di Vigilanza, delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società (in particolar modo quello organizzativo) e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare l'organo amministrativo circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'organo amministrativo.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

Il sistema di controllo posto in essere dall'Organismo di Vigilanza sarà mirato a:

- assicurare che le modalità operative soddisfino le prescrizioni del Modello e le vigenti disposizioni di legge;
- individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia di tali azioni e/o miglioramenti.

Tale attività di controllo sarà effettuata dall'Organismo di Vigilanza attraverso:

- il flusso di informazioni;
- verifiche periodiche mirate sulle Attività Sensibili secondo il piano annuale elaborato dallo stesso Organismo;
- riunioni con i *key officer* e, eventualmente, con l'Organo di controllo, l'incaricato della revisione e con *partner* e consulenti;
- altri strumenti ritenuti necessari ed opportuni, nei limiti dei poteri e delle prerogative di cui l'Organismo di Vigilanza dispone.

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- il rischio ex d.lgs. 231/2001 in relazione agli esiti della mappatura dei rischi;
- la valutazione dei controlli operativi esistenti;
- i risultati di precedenti verifiche.

Controlli straordinari vengono pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, o nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'Organismo di Vigilanza decida di attuare controlli occasionali ad hoc.

Per facilitare le verifiche periodiche sull'efficacia e l'aggiornamento del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, si richiede la collaborazione di volta in volta delle diverse funzioni aziendali che saranno tenute a supportare nel miglior modo possibile l'efficiente svolgimento dell'attività di controllo, inclusi i referenti interni che gestiscono il rapporto con consulenti e partner commerciali.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi secondo la modalità e periodicità del reporting prevista al successivo paragrafo 4.5.

Lindosan S.p.A. considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello. Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti alla sua adeguatezza ed effettiva attuazione vengono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il Sistema Disciplinare per come descritto nella presente Parte Generale.

### 3.3 Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, per tutti i dipendenti di Lindosan S.p.A. e per coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Sono Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01 della Società e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori, i soci e tutti coloro che rivestono, all'interno della Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto);

- i dipendenti della Società (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti);
- i dipendenti/collaboratori delle società esterne con cui Lindosan S.p.A. ha stipulato un contratto di servizi, limitatamente alle attività svolte in favore della Società in regime di outsourcing.

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere Destinatari di specifici obblighi, finalizzati al rispetto del Modello 231, al contenuto della Parte Generale o della Parte Speciale, soggetti esterni alla Società (per tali intendendosi, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, gli incaricati della revisione e del controllo contabile o altri soggetti).

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni in esso contenute, come integrate dal Codice Etico, nonché dalle procedure aziendali di riferimento.

### **3.4 Metodologia per la redazione del Modello**

Il Modello 231 si pone, come obiettivo principale, quello di configurare un sistema strutturato e organico di processi, procedure e attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto 231.

Con particolare riferimento all'attività di controllo per ciascun processo/attività a rischio la Società ha previsto:

- Principi generali, ovvero applicabili indipendentemente dal processo e/o dall'attività a rischio, quali:
  - a) segregazione di compiti, ruoli e responsabilità;
  - b) tracciabilità delle attività e dei controlli;
  - c) definizione di adeguati ruoli e responsabilità di processo;
  - d) regolamentazione delle attività mediante norme aziendali.
- Principi di comportamento generali e principi di controllo specifici, ovvero specificatamente definiti per la gestione dei singoli Processi/Attività Sensibili.

La valutazione del sistema dei controlli di Lindosan S.p.A., finalizzata all'adozione del presente Modello 231, ha considerato le fattispecie di illecito contemplate dal Decreto 231, in vigore al momento dell'effettuazione dell'analisi, e ha ritenuto tali fattispecie di interesse per la Società in considerazione della sua organizzazione e della natura delle attività svolte.

Rispetto alle tipologie di illecito previste dal Decreto 231, per le quali, all'esito dell'attività di *Risk Assessment*, il rischio di commissione nell'ambito dell'operatività di Lindosan S.p.A. è stato valutato come estremamente improbabile, la Società ha ritenuto comunque adeguati i presidi di controllo e le regole di condotta previsti dal Codice Etico e dalle procedure aziendali applicabili.

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio teorico di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto 231 e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione.

La mappatura dei rischi-reato costituisce, dunque, il presupposto fondamentale del Modello 231, determinando l'ambito di efficacia e di operatività di tutti i suoi elementi costitutivi ed è, pertanto, oggetto di valutazione periodica e di costante aggiornamento, anche su impulso dell'OdV, oltre che di revisione ogni qual volta si verificano modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (per esempio costituzione/modifica di unità organizzative, avvio/modifica di attività), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (per esempio, introduzione di nuove fattispecie di Reati 231).

L'aggiornamento della Mappatura deve assicurare il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- individuare le Direzioni/Funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nelle Attività Sensibili;
- specificare le fattispecie di reato ipotizzate;
- specificare le concrete modalità realizzative del reato astrattamente ipotizzato;
- individuare gli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

Il percorso per l'adozione del presente Modello 231 ha seguito le seguenti fasi:

#### ***"As is Analysis" e Risk Assessment***

In questa fase è stato verificato lo stato delle procedure in essere all'interno dell'azienda (*"as is analysis"*) per poi procedere con la valutazione del rischio (*Risk Assessment*).

Sono state, così, effettuate le seguenti attività:

- identificazione dei soggetti (c.d. *key officer*) che svolgono i ruoli chiave nell'ambito delle attività di Lindosan S.p.A., in base a funzioni e responsabilità;
- raccolta ed analisi della documentazione rilevante;
- realizzazione delle interviste con i soggetti individuati;
- rilevazione delle Attività e dei Processi Sensibili;
- individuazione delle fattispecie di reato presupposto ex d.lgs. 231/2001 ritenute applicabili;
- valutazione del livello di rischio inerente;
- identificazione degli standard di controllo esistenti in relazione alle attività sensibili e valutazione dell'adeguatezza;
- valutazione del livello di rischio residuo;
- condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze.

La valutazione del livello di rischio di commissione di Reati Presupposto è effettuata considerando congiuntamente:

- l'impatto potenziale, relativo alla commissione dei reati considerati applicabili;
- la probabilità di commissione di uno dei reati presupposto;
- i seguenti principi di controllo, rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001:
  - a) formale definizione dei controlli nell'ambito delle procedure aziendali;
  - b) chiara e formalizzata attribuzione delle responsabilità;
  - c) esistenza di segregazione dei compiti e delle responsabilità aziendali;
  - d) svolgimento delle attività di controllo secondo modalità automatiche e/o con evidenza documentale del controllo;

- il rischio di commissione reato: valutazione circa la possibilità, in astratto, di commissione di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

#### ***Gap Analysis and Action Plan***

Valutato il rischio, è stata effettuata una *Gap Analysis*, individuando i requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo Modello e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale Sistema di Controllo Interno necessari per prevenire la commissione dei Reati 231 e contenere il livello di rischio.

#### ***Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo***

Si è, quindi, proceduto a predisporre un Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni normative vigenti e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

### **3.5 Reati Presupposto rilevanti per Lindosan S.p.A.**

L'attività sopra descritta ha consentito di individuare, così come prescritto dall'art. 6, comma 2, del d.lgs. 231/2001, le "attività nel cui ambito possono essere commessi reati"; i risultati di tale attività sono stati raccolti in una scheda descrittiva (il Documento di *Risk Assessment*), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei Reati 231, nell'ambito delle attività proprie di Lindosan S.p.A.

Tra i Reati Presupposto di cui al Decreto 231, sono state valutate come a rischio di commissione le seguenti "famiglie di reato":

- A. *reati contro la Pubblica Amministrazione*: artt. 24 e 25;
- B. *delitti informatici e trattamento illecito dati*: art. 24-bis;
- C. *reati societari*: art. 25-ter;
- D. *reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro* (c.d. reati infortunistici): art. 25-septies;
- E. *reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*: art. 25-octies;
- F. *reati ambientali*: art. 25-undecies;
- G. *reati tributari*: art. 25-quinquedecies.

A seguito della conduzione dell'indagine di mappatura è risultato che questi reati hanno presentato entità di rischio diverso.

I risultati in dettaglio della mappatura sono riportati nell'Allegato B (Documento di *Risk Assessment*) del presente Modello che individua e descrive aree e processi strumentali a rischio reato e valuta l'entità dei rischi connessi.

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### INDICE

- 4.1 L'Organismo di Vigilanza
- 4.2 Requisiti, nomina e durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza
- 4.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 4.4 I flussi informativi e le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza
- 4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari
- 4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

### 4.1 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- a) adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza *l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.*

In particolare, i requisiti di autonomia e indipendenza sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società: in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile" con la previsione di un "riporto" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice sociale operativo, ovvero all'Organo Amministrativo.

E', inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessari per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; in tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche di consulenza di analisi di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche societarie e penali societarie.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti e, in particolare, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

La continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

#### **4.2 Requisiti, nomina e durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza può essere composto da un componente o da tre componenti, selezionati tra soggetti in possesso dei requisiti di professionalità, indipendenza ed onorabilità, il quale restano in carica 3 anni dal conferimento dell'incarico e sono rieleggibili.

Possono essere parte dell'OdV i dipendenti della Società e i professionisti esterni. Questi ultimi non debbono avere con la Società o con Società controllanti o con Società collegate rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

I compensi dei componenti dell'OdV, sia interni sia esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza e, se nominati, decadono, coloro i quali si trovino in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con:
  - a) componenti del Consiglio di Amministrazione;
  - b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
  - c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a liquidazione giudiziale, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria o procedure equiparate;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/2001;
- sentenza condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p., ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e all'organo amministrativo e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo. I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con Lindosan S.p.A. decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, i componenti dell'OdV in ogni momento, per giusta causa o ipotesi di *change of control*, nonché provvedere, con atto motivato, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'OdV e alla nomina di un interim o alla revoca dei poteri.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione, al Consiglio di Amministrazione, di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/2001;
- una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato avrà diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere, in ogni momento dall'incarico, con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione a mezzo Posta Elettronica Certificata; il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso e, comunque, entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

L'Organismo di Vigilanza definisce le regole per il proprio funzionamento in un apposito "*Regolamento dell'Organismo di Vigilanza*" approvato dall'OdV medesimo.

#### **4.3. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.**



L' Organismo di Vigilanza è chiamato, sul piano generale, ad assolvere i seguenti compiti:

- a) vigilare sull'effettività del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello adottato;
- b) esaminare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- c) verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia del Modello adeguandolo se del caso all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendali e/o a eventuali modifiche normative;
- d) vigilare sulla congruità del sistema delle deleghe e delle responsabilità attribuite, al fine di garantire l'efficacia del Modello;
- e) elaborare e implementare un programma di verifiche periodiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle "Attività Sensibili" e sulla loro efficacia, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- f) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- g) verificare che gli elementi previsti dal Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a richiedere un aggiornamento degli elementi stessi;
- h) avvalendosi anche della collaborazione dei diversi responsabili delle varie funzioni aziendali, promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso presso tutto il personale;
- i) effettuare il monitoraggio delle Attività Sensibili.

Al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- i. ha accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- ii. ha libero accesso presso tutte le funzioni aziendali, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- iii. può giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture aziendali ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità;
- iv. dispone di un budget definito dall'Organo Amministrativo idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, e così di seguito). L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/2001;

- v. può sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- vi. pone in essere le proprie attività senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale, rispondendo al solo organo amministrativo.

#### 4.4 I flussi informativi e le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può utilizzare l'apposita procedura di segnalazione (c.d. procedura *Whistleblowing* – Allegato C) redatta in osservanza al d.lgs. 24/2023) e da ritenersi qui integralmente richiamata e trascritta.

Con particolare riferimento al c.d. *whistleblowing* la Società ha adottato un sistema di segnalazione conforme al dettato del d.lgs. 24/2023.

Con l'ottica di garantire quanto più possibile la riservatezza del segnalante e di tutelare quest'ultimo da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, la Società ha predisposto più canali che consentono di presentare segnalazioni circostanziate di condotte corruttive o violazioni fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Si rimanda nello specifico alla c.d. Procedura *Whistleblowing* più diffusamente contenuta nell'Allegato C del presente Modello.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere Lindosan S.p.A.;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai Reati 231, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- operazioni sul capitale sociale, operazioni di destinazione di utili e riserve, operazioni di fusione, scissione, scorporo, nonché tutte le operazioni che possano potenzialmente ledere l'integrità del capitale sociale;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, anche europei;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal d.lgs. 231/2001 ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del d.lgs. 231/2001;
- altri fatti, atti, documenti, azioni, comportamenti specificamente elencati nelle singole Parti Speciali del presente Modello.

#### **4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità e della conseguente necessità di interventi modificativi.

Sono previste due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Organo Amministrativo, circa gli esiti di ciascuna verifica eseguita, e
- la seconda, almeno annuale, nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale.

Quanto a tale seconda linea di reporting, l'Organismo di Vigilanza predispone, con cadenza almeno annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando, ad esempio, i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, e così di seguito) ed un piano delle attività previste per l'anno in corso, rapporto da inviare all'Organo Amministrativo entro 90 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, immediatamente, anche individualmente, trasmette all'Organo Amministrativo una segnalazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello o di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di convocare l'Organo Amministrativo per motivi urgenti.

#### **4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni.**

Informazioni, segnalazioni, notizie, dati, *report* e notizie previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio/*database* informatico e/o cartaceo.

## 5. SISTEMA DISCIPLINARE

### INDICE

- 5.1 Funzione e finalità del Sistema Disciplinare
- 5.2 Principi del Sistema Disciplinare
- 5.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti
- 5.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti
- 5.5 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei membri dell'Organo di Vigilanza
- 5.6 Misure nei confronti dei partner commerciali, dei consulenti professionali e dei collaboratori
- 5.7 Misure sanzionatorie in materia di *Whistleblowing*

### 5.1 Funzione e finalità del Sistema Disciplinare

Il d.lgs. 231/2001 (artt. 6, comma 2, e 7, comma 4, lett. b) indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

La definizione di un adeguato Sistema Disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Il Sistema Disciplinare adottato da Lindosan S.p.A. è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole di condotta indicate nel Modello, nonché nelle procedure ad esso relative.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla circostanza che il comportamento imputato al lavoratore (sia egli in posizione apicale, subordinato o collaboratore) integri una violazione da cui scaturisca o possa scaturire un procedimento penale e/o l'applicazione di eventuali sanzioni di altra natura.

### 5.2 Principi del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare è adottato dalla Società in coerenza con i seguenti principi:

- *Specificità ed autonomia*: il Sistema Disciplinare adottato da Lindosan S.p.A. è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello 231, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. Il Sistema Disciplinare è, pertanto, autonomo rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie, essendo la Società chiamata a sanzionare la violazione del Modello 231 indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio.
- *Complementarietà*: il sistema disciplinare previsto dal Modello 231 è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.
- *Compatibilità*: il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione deve essere coerente con le norme di legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Società.

- *Idoneità*: il sistema deve essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto del Decreto 231.
- *Proporzionalità*: la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata. La proporzionalità dovrà essere valutata alla stregua di due criteri: (i) la gravità della violazione e (ii) la tipologia di rapporto di lavoro in essere con il prestatore, tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.
- *Redazione per iscritto e idonea divulgazione*: il Sistema Disciplinare deve essere formalizzato e deve costituire oggetto di informazione e formazione puntuale per tutti i Destinatari.

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si terrà conto delle:

- violazioni del Modello 231 che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello 231 che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello 231 che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

All'Organismo di Vigilanza compete, con il supporto dell'Organo Amministrativo, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Disciplinare rilevante ai fini del presente Modello.

Il procedimento disciplinare è avviato dall'Organo Amministrativo, di proprio impulso o a seguito di comunicazione da parte dell'OdV, al ravvisare di inosservanze e/o possibili infrazioni del Modello 231 alle funzioni preposte.

Nei casi in cui è previsto, come più oltre richiamato, che l'OdV non conduca l'istruttoria di accertamento delle possibili inosservanze e/o infrazioni del Modello 231, l'OdV svolge una funzione consultiva. In tutti i casi l'OdV svolge, altresì, una funzione consultiva nel procedimento disciplinare di irrogazione delle sanzioni.

In particolare, all'OdV deve essere fornita adeguata informativa in merito ai procedimenti disciplinari per violazione del Modello 231 e circa l'esito degli stessi.

Lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati, in considerazione del tipo di contratto di lavoro e/o incarico coinvolto, agli Organi Sociali e/o alle Direzioni/Funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

Resta salva per la Società la facoltà di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti, componenti degli Organi Sociali e terze parti in violazione del Modello 231.

Il rispetto delle disposizioni presenti nel Modello 231 è richiesto, nell'ambito dei contratti di lavoro autonomo, anche coordinati e continuativi e/o etero organizzati e di lavoro subordinato, ferma restando, per questi ultimi, l'applicazione della disciplina di riferimento per quanto attiene alle sanzioni disciplinari (art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 - c.d. "Statuto dei Lavoratori" e CCNL applicabile).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è ispirata al principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità oggettiva delle violazioni commesse. La determinazione della gravità della inosservanza o

infrazione, oggetto di valutazione per l'individuazione della sanzione applicabile, è improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita l'inosservanza o l'infrazione del Modello 231 o il grado della colpa;
- la negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore, in sede di commissione dell'inosservanza o dell'infrazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere e/o prevenire l'evento;
- la rilevanza, la gravità e le eventuali conseguenze dell'inosservanza o della infrazione del Modello 231 (misurabili in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta e diversificando, quindi, tra comportamenti non conformi e/o violazioni che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio e violazioni che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sino alle violazioni che hanno integrato un fatto di rilievo penale);
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione del suo livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal soggetto cui è riferibile la condotta contestata, tra le quali si annoverano, a titolo esemplificativo, (i) l'eventuale commissione di più violazioni con la medesima condotta (in tal caso, l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave), e (ii) la recidiva del soggetto agente (in termini di comminazione di sanzioni disciplinari a carico di quest'ultimo nei due anni precedenti la violazione);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione;
- altre particolari circostanze che caratterizzano l'infrazione.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificati sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

### 5.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., e di cui il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello, nonché del Codice Etico da parte dei dipendenti costituisce sempre inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni comportanti un illecito disciplinare con conseguente possibilità di instaurazione del relativo procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del d.lgs. 231/2001, è punito il dipendente che, nel violare le procedure interne previste nel Modello in materia di *whistleblowing* o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, ovvero effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, oltre ai provvedimenti previsti dal CCNL Lavanderie Industriali.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto, a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento e, nel caso in cui a seguito della procedura sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile, tenendo conto che la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, l'Organo Amministrativo individua, analizzate le motivazioni del dipendente, la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento. Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, l'organo amministrativo comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e l'Organo Amministrativo provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la Società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- a) incorre nel provvedimento di "ammonizione verbale" il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste nelle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controllo da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle Aree Sensibili adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- b) incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle Aree Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- c) incorre nel provvedimento della "multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione", secondo quanto indicato dal CCNL sopra citato, il lavoratore che, nel violare le procedure interne



- previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle Aree Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
- d) incorre nel provvedimento della "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro", secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle Aree Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti a), b) e c). Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
- e) incorre nel provvedimento del "licenziamento con preavviso", secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato previsto nel Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;
- f) incorre nel provvedimento di "licenziamento senza preavviso", secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello nell'espletamento di attività nelle Aree Sensibili, adotti un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti, ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

1. dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
2. del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
3. delle mansioni del lavoratore;
4. della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
5. delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;

- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta, ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

#### **5.4 Misure applicate nei confronti dei dirigenti**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura prevalentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, rappresentando un esempio per tutti i dipendenti, ma anche all'esterno.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico e l'obbligo di farli rispettare ai dipendenti gerarchicamente subordinati sono considerati elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché i dirigenti rappresentano stimolo ed esempio per tutti i soggetti che da loro dipendono gerarchicamente.

Eventuali inosservanze o infrazioni poste in essere dai dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, nel rispetto dei principi precedentemente individuati al precedente paragrafo, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro potenzialmente idonei a soddisfare il principio di giusta causa del recesso.

Qualora le infrazioni da parte dei dirigenti del Modello e del Codice Etico siano astrattamente riconducibili a una fattispecie penalmente rilevante, la Società, ove non sia in grado, in pendenza delle eventuali indagini della magistratura e per mancanza di elementi sufficienti, di operare una chiara ed esaustiva ricostruzione dei fatti, potrà, nell'attesa dell'esito degli accertamenti giudiziari, formulare, nei confronti dei soggetti individuati come responsabili, una comunicazione con la quale si riserva ogni diritto ed azione ai sensi di legge.

Qualora, all'esito dei suddetti accertamenti e/o del giudizio penale, anche di primo grado, fossero riscontrate evidenze di infrazioni a carico dei soggetti individuati come responsabili, la Società, acquisito ogni elemento necessario per una specifica ricostruzione dei fatti, darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare e dalla legge.

La Società, in attuazione del principio di gradualità e di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità delle violazioni commesse, si riserva la facoltà, nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al precedente paragrafo, di applicare nei confronti dei dirigenti le misure ritenute adeguate, fermo restando che la risoluzione del rapporto di lavoro richiede il rispetto del principio di sola giusta causa previsto dal CCNL di riferimento.

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte dei dirigenti, accertata ai sensi di quanto previsto nel presente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea fra quelle indicate nel precedente paragrafo.

#### **5.5 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei membri dell'Organo di Vigilanza**

La Società valuta, con assoluto rigore, le inosservanze o possibili infrazioni al Modello poste in essere da coloro che sono posti al vertice della Società e ne rappresentano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le autorità di vigilanza e il pubblico in generale.

I valori della correttezza, della legalità e della trasparenza devono essere, innanzitutto, fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In particolare, i provvedimenti disciplinari nei confronti dei Consiglieri possono includere:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- richiamo formale scritto (nel caso di violazioni delle disposizioni del Modello che non abbiano comportato l'esposizione a rischio o abbiano comportato una modesta esposizione a rischio);
- revoca, parziale o totale, delle deleghe organizzative o delle cariche nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia del plenum consiliare nei confronti del soggetto interessato;
- decurtazione degli emolumenti sino a un importo variabile da un mezzo a quattro quinti il compenso calcolato su base mensile nell'ipotesi di violazioni del Modello che abbiano comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, tra cui la revoca dell'incarico e l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti.

Per i Sindaci, l'Organo Amministrativo provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di seguito sono riportati alcuni comportamenti che possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni sopra indicate:

- l'inosservanza o l'infrazione, anche in concorso con altri soggetti, di principi, misure e procedure e/o protocolli interni previsti dal Modello;
- la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, come ad esempio mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali di attuazione del Modello stesso;
- la condotta avente lo scopo di ostacolare e/o impedire da parte dei soggetti preposti ai controlli (incluso l'OdV) l'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
- la violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa eventuali infrazioni di quanto previsto dal Modello che siano state poste in essere da altri Destinatari del Sistema Disciplinare e di cui si sia a conoscenza e/o si abbia modo di sospettare con elementi concreti e/o si abbia prova diretta.

Per i membri dell'OdV, la violazione del Modello costituisce motivo di revoca per giusta causa da parte del Consiglio di Amministrazione.

## **5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, dei consulenti professionali e dei collaboratori**

Ogni violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico o l'eventuale commissione di reati contemplati del Decreto 231 da parte di partner commerciali, consulenti

e collaboratori e da quanti siano di volta in volta individuati come Destinatari è sanzionata secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali opportunamente previste.

Tali clausole potranno prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali (rispettando le clausole inserite *ad hoc* nei relativi contratti), fatta salva la richiesta di risarcimento degli ulteriori danni eventualmente subiti dalla Società.

A tal fine è previsto l’inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto almeno della conoscenza del Decreto 231 da parte del terzo contraente, richiedano l’assunzione di un impegno da parte del terzo contraente e da parte dei dipendenti e collaboratori di questo di astenersi da comportamenti idonei a configurare ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo e ad adottare idonei sistemi di controllo e disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola come, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali, fatta salva la richiesta di risarcimento degli ulteriori danni eventualmente subiti dalla Società.

### 5.7 Misure sanzionatorie in materia di *Whistleblowing*

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente documento la violazione di quanto previsto dal d.lgs. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell’art 21 del citato d.lgs. 24/2023;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell’art. 17 d.lgs. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all’obbligo di riservatezza;
- il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Le misure disciplinari, ove adottabili, sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria.

Inoltre, in ossequio a quanto previsto dall’art. 19 Decreto *Whistleblowing*, il licenziamento ritorsivo del segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un “danno ingiusto”, secondo quanto disposto dall’art. 2, comma 1, lett. m), del d.lgs. 24/2023. In caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in

essere a causa della segnalazione. La Società ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17, commi 2 e 3, del d.lgs. 24/2023.

## 6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

### INDICE

#### 6.1 Informazione e formazione del personale

#### 6.2 Informativa verso soggetti terzi

#### 6.1 Informazione e formazione del personale

Lindosan S.p.A., consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione, a tutti i Destinatari, dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello 231.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello 231 e della documentazione in ambito etico che la Società ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine, le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento, in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza del d.lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

Al momento dell'assunzione e/o della stipula del rapporto contrattuale, la Società consegnerà, anche a mezzo trasmissione elettronica, copia della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello e del Codice Etico, previa compilazione e sottoscrizione di una dichiarazione di impegno a rispettare i principi e le norme di cui agli stessi Modello e Codice.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, sia, ancora, a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

A conclusione di ogni corso di formazione, il personale che vi ha partecipato rilascerà una dichiarazione scritta che attesti la partecipazione al corso e la comprensione di quanto ivi esposto.

L'Organismo di vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in Società ai temi e ai principi del Modello.

## **6.2 Informativa a soggetti terzi**

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.